



# Conseil d'administration de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Distr. : générale  
19 May 2021

Original : anglais

Session annuelle de 2021

21 au 23 juin 2021

Point 1 de l'ordre du jour provisoire

Questions d'organisation

## Rapport de la première session ordinaire de 2021, du 15 au 16 février 2021<sup>1</sup>

### I. Élection du Bureau

1. Le 12 janvier 2021, le Conseil d'administration de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) a procédé à l'élection des membres de son bureau pour l'année 2021. L'Ambassadeur et Représentant permanent de la République de Sierra Leone auprès des Nations Unies, Son Excellence M. Alie Kabba (représentant les États d'Afrique) a été élu Président du Conseil d'administration. Les vice-présidents élus représentent les groupes régionaux suivants : a) États d'Amérique latine et des Caraïbes : Son Excellence Mme María del Carmen Squeff, Ambassadrice et Représentante permanente de l'Argentine auprès des Nations Unies ; b) États d'Europe occidentale et autres États : Son Excellence M. Günter Sautter, Ambassadeur et Représentant permanent adjoint de l'Allemagne auprès des Nations Unies ; c) États d'Asie et du Pacifique : Son Excellence M. Kimura Tetsuya, Ambassadeur pour les affaires économiques, sociales et administratives de la Mission permanente du Japon auprès des Nations Unies.

2. Le président sortant, Son Excellence M. Jukka Salovaara, Représentant permanent de la Finlande auprès des Nations Unies (représentant les États d'Europe occidentale et autres États), a félicité le Président et les vice-présidents entrants. Il a également remercié le Conseil d'administration, en particulier les vice-présidents sortants ayant travaillé à ses côtés pendant son mandat : Son Excellence M. Enkhbold Vorshilov, Ambassadeur et Représentant permanent de la Mongolie auprès des Nations Unies (représentant les États d'Asie et du Pacifique) ; Son Excellence Mme Pennelope Althea Beckles, Ambassadrice et Représentante permanente de la République de Trinité-et-Tobago auprès des Nations Unies (représentant les États d'Amérique latine et des Caraïbes), Son Excellence Mme Victoria Mangay Sulimani, Ambassadrice et Représentante permanente adjointe de la Sierra Leone auprès des Nations Unies (représentant les États

<sup>1</sup> Remarque : le présent document a été élaboré dans son intégralité par ONU-Femmes.



d'Afrique) ; et Mme Eka Kipiani, Conseillère de la Mission permanente de la Géorgie auprès des Nations Unies (représentant les États d'Europe orientale).

3. Lors de la première session ordinaire du Conseil d'administration qui, en raison de l'actuelle pandémie de COVID-19, s'est tenue virtuellement du 15 au 16 février 2021, le Conseil d'administration a approuvé le maintien de Mme Eka Kipiani, Conseillère de la Mission permanente de la Géorgie auprès des Nations Unies, dans son rôle de vice-présidente du Conseil d'administration, pour représenter les États d'Europe orientale.

## **II. Questions d'organisation**

4. Le Conseil d'administration a adopté l'ordre du jour provisoire annoté et le plan de travail de la première session ordinaire (UNW/2021/L.1), et approuvé le rapport de la deuxième session ordinaire de 2020, laquelle s'était tenue du 15 au 16 septembre 2020 (UNW/2020/8). Le Conseil a également approuvé l'ordre du jour provisoire et le plan de travail de la session annuelle de 2021, laquelle se tiendra du 21 au 23 juin 2021 (voir Annexe I), confirmé le report, à la première session ordinaire de 2022, de la présentation de la méta-analyse des évaluations menées par ONU-Femmes en 2020, ainsi qu'adopté le plan de travail annuel pour 2021 (UNW/2021/L.2).

5. Le Conseil d'administration a adopté une décision, la Décision 2021/1 relative aux activités d'audit, jointe en annexe au présent rapport (voir Annexe II).

## **III. Déclarations liminaires**

6. Dans sa déclaration liminaire, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive d'ONU-Femmes a remercié le Président et le Bureau sortants avant de souhaiter la bienvenue au Président, au Bureau et aux membres du Conseil d'administration nouvellement élus. Elle a adressé ses condoléances à tous ceux ayant perdu des proches durant la pandémie actuelle et attiré l'attention sur la manière dont le COVID-19 a participé à exacerber plus avant les inégalités auxquelles étaient déjà confrontées, dans tous les aspects de leur vie, les femmes, les filles ainsi que leurs communautés. La Directrice exécutive d'ONU-Femmes a souligné que ces régressions en matière d'égalité des sexes constituaient une menace à la réalisation du Programme 2030 et insisté sur la nécessité de reconstruire en mieux, soit de façon plus respectueuse de l'environnement, plus équitable et plus inclusive, en tenant compte des questions de genre.

7. S'agissant de la réponse opposée par ONU-Femmes à la pandémie de COVID-19 au cours de l'année passée, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a indiqué que l'Entité, en collaboration avec d'autres partenaires, s'était attelée à prodiguer, tant au niveau mondial qu'à l'échelle du système des Nations Unies, des conseils sur les politiques tenant compte des questions de genre. Elle a notamment souligné l'action d'ONU-Femmes au Bangladesh, à El Salvador, en Jordanie, au Liban, au Timor-Leste et au Viet Nam, et signalé le rôle joué par l'Entité pour la collecte de données relatives aux conséquences catastrophiques de la pandémie sur les femmes et leurs moyens de subsistance à l'échelle mondiale. Selon l'Organisation internationale du Travail, les banques de réserve, les institutions financières internationales et les différents gouvernements, les femmes seraient en effet les principales victimes des retombées économiques de la pandémie. ONU-Femmes s'est

donc rapprochée des institutions financières internationales, y compris de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement, dans l'objectif d'y promouvoir la finance verte ainsi qu'une meilleure intégration des questions de genre. En outre, la Directrice exécutive d'ONU-Femmes a exhorté les États membres à prendre en compte les problématiques spécifiques aux femmes pour la conception et l'orientation de leurs plans de relance budgétaire. Elle a également insisté sur la nécessité de prévoir, dans le cadre des efforts de relèvement, des actions à court et long terme pour endiguer la « pandémie invisible » de violence touchant les femmes et les filles. Cette problématique, chère à ONU-Femmes, a participé à orienter et éclairer les politiques nationales et plans d'intervention en la matière dans toutes les régions.

8. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a fait remarquer que la prochaine session de la Commission de la condition de la femme constituerait une occasion propice pour prendre des décisions fortes en matière de leadership et de participation des femmes. En effet, en raison de la pandémie de COVID-19, laquelle a accentué les inégalités subies par les femmes en matière d'accès aux processus décisionnels, des mesures audacieuses sont aujourd'hui plus nécessaires que jamais. Une étude sur les équipes spéciales constituées à l'échelle nationale pour faire face à la pandémie de COVID-19 dans 87 pays a en effet permis d'établir que seuls 3,5 % d'entre elles respectaient le principe de parité. Depuis le début de la pandémie, ONU-Femmes œuvre donc à faire entendre la voix des femmes, à l'instar de celle du Réseau des femmes d'influence en Afrique, dans le cadre de l'élaboration des plans de réponse nationaux et régionaux. L'Entité contribue également à renforcer l'action politique visant à intégrer les questions de genre dans les plans et budgets. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a notamment rappelé que le thème prioritaire de la prochaine Commission de la condition de la femme suggérait l'importance de la collaboration hommes-femmes pour la résolution des défis de notre temps, laquelle ne sera rendue possible qu'à condition de parvenir rapidement à un partage égal du pouvoir dans la sphère publique. En ce sens, elle a appelé les États membres à se montrer ambitieux, non seulement en adoptant des conclusions qui contribueront à renforcer le cadre normatif mondial, mais également en permettant à la société civile de participer, sous forme de délégations, à la session virtuelle.

9. Sur le sujet de la discrimination raciale, la Directrice exécutive de l'Entité a rappelé que la lutte pour l'égalité, notamment à travers la justice raciale, était l'un des principaux mandats d'ONU-Femmes. Elle a ainsi fait savoir que l'Entité avait nommé un responsable chargé de promouvoir le changement et de lutter contre les préjugés et les inégalités raciales, et assuré que toutes ses divisions avaient été sommées de prendre les mesures nécessaires pour combattre le racisme et les préjugés raciaux au sein de leurs équipes. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a également invité le Conseil d'administration à l'épauler dans ses efforts pour éradiquer le racisme partout où il est présent.

10. Concernant la mise en œuvre de la Résolution 79/279 de l'Assemblée générale des Nations Unies, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a reconnu la nécessité pour ONU-Femmes de renforcer la promotion de l'égalité des sexes au sein du système des Nations Unies, et ce à toutes les échelles où le besoin s'en fait sentir. Elle s'est également félicitée de la conduite de l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles, lequel a mis l'accent sur l'importance d'intégrer une perspective de genre au sein du système des Nations Unies et s'est révélé fondamental pour guider la collaboration entre les différentes agences, tout en favorisant la

participation des jeunes et des personnes en situation de handicap au travail d'ONU-Femmes, ainsi qu'au sein des équipes de pays des Nations Unies.

11. Concernant l'élaboration du Plan stratégique 2022-2025 d'ONU-Femmes, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a exprimé son impatience d'entamer les consultations avec les États membres. Elle a formulé le souhait de pouvoir parvenir ensemble à un plan stratégique fondé sur les droits, qui ouvrirait la voie à des changements radicaux tout en consolidant les progrès effectués jusqu'alors. Elle a affirmé qu'à travers ce plan, et en sélectionnant soigneusement ses opérations, ONU-Femmes devrait être en mesure d'asseoir son mandat normatif et de renforcer son rôle de coordonnateur. La Directrice exécutive de l'Entité a également souligné qu'afin de garantir la réussite du plan stratégique, ONU-Femmes devait pouvoir compter sur l'ensemble du système des Nations Unies ainsi que sur ses partenaires extérieurs du monde entier pour la soutenir dans ses efforts. En ce sens, elle a identifié Génération Égalité comme une plateforme essentielle pour accroître la participation et le soutien au plan stratégique d'ONU-Femmes.

12. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a exprimé sa conviction quant au rôle essentiel que joueront le Forum Génération Égalité et les coalitions d'actions pour promouvoir l'égalité des sexes, conformément à la mission que s'est fixée l'Entité. Les partenaires seront en effet en mesure d'intervenir dans des domaines non couverts par ONU-Femmes et, ainsi, d'étendre la base de ressources de l'Entité. La Directrice exécutive a également fait savoir que Génération Égalité aiderait ONU-Femmes à remplir certains des engagements pris lors de la Déclaration de Beijing, tout en subvenant aux besoins induits par la pandémie et en contribuant à l'accélération, au cours de la Décennie d'action, des progrès vers la réalisation des objectifs de développement durable.

13. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a affirmé que le leadership éclairé de Génération Égalité ainsi que son approche collaborative en matière de leadership et d'appropriation assureraient le caractère inclusif des activités multilatérales, avec la participation du secteur privé, des jeunes, de la société civile et des communautés. Elle a rappelé qu'ONU-Femmes avait impliqué avec succès plus de 50 millions de personnes dans les travaux préparatoires, consultations et autres événements liés au Forum Génération Égalité, y compris pour le lancement du réseau intergénérationnel « Les femmes leaders de la Génération Égalité » qui regroupe plus de 200 leaders féminins originaires du monde entier. Après avoir fait remarquer que 24 gouvernements avaient déjà rejoint Génération Égalité, elle a demandé au Conseil d'administration de promouvoir la campagne dans le cadre de l'élaboration de son prochain plan stratégique.

14. En matière de financements, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a remercié les donateurs pour leurs généreuses contributions au cours de l'année 2020. En effet, les chiffres préliminaires indiquent que les recettes totales d'ONU-Femmes tirées des contributions pourraient atteindre les 544 millions de dollars, surpassant ainsi les 510,5 millions de dollars récoltés en 2019. Les ressources ordinaires (de base) ont également atteint un montant record, inédit pour ONU-Femmes, les chiffres préliminaires faisant état de 165 millions de dollars, soit une augmentation de 15 % par rapport à l'année 2019. Ce montant reste toutefois inférieur au budget intégré projeté, lequel s'élève à 200 millions de dollars. En outre, la Directrice exécutive a exprimé sa reconnaissance à tous ceux ayant procédé au versement anticipé des ressources ordinaires en 2020, et notamment à l'Allemagne, au Danemark, aux États-Unis d'Amérique, à la Finlande, à l'Italie et à la Suède, pour l'augmentation de leurs contributions. Elle a également remercié l'Union européenne

pour le soutien apporté à l'Initiative Spotlight, gérée conjointement par l'Union européenne et l'Organisation des Nations Unies, celle-ci ayant contribué pour près de 70 millions de dollars aux ressources totales d'ONU-Femmes en 2020. Par ailleurs, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a exprimé ses remerciements au Gouvernement irlandais pour avoir hébergé, le mois dernier, la deuxième table ronde annuelle des partenaires.

15. La Directrice exécutive d'ONU-Femmes a fait part de ses inquiétudes quant au déséquilibre persistant entre les ressources de base et les autres ressources, qui compromet la capacité de l'Entité à délivrer, en temps opportun, une aide de qualité. En ce sens, elle a rappelé l'enjeu fondamental que constituent les nouveaux partenariats de financements, qu'ONU-Femmes s'attache à rallier à travers Génération Égalité. La Directrice exécutive a notamment fait remarquer que deux des trois éléments principaux caractérisant le mandat de l'entité (la coordination et l'aspect normatif) demeurent à ce jour sous-financés. Elle a également souligné les difficultés rencontrées pour lever des fonds en dehors des États membres.

16. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a conclu son discours par un hommage à Margaret Snyder, l'une des quatre « mères fondatrices » d'ONU-Femmes, qui s'est éteinte récemment. Elle a également remercié l'ensemble du personnel d'ONU-Femmes pour son engagement sans faille envers les femmes et les filles. Dans cette période particulière d'isolation sociale, les membres du personnel s'efforcent en effet d'apporter des solutions aux problèmes qu'elles rencontrent quotidiennement dans le contexte de la pandémie, tout en assurant la continuité de leur travail à domicile, malgré des responsabilités accrues. Elle a précisé qu'ONU-Femmes mettait un point d'honneur à faire preuve d'un maximum de souplesse pour permettre à son personnel de conserver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

17. Les États membres prenant la parole ont félicité le Président pour son élection et ont remercié la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive pour ses observations approfondies. Les délégations ont salué ONU-Femmes pour le travail effectué en vue de documenter et pallier les difficultés rencontrées par les femmes et les filles dans le contexte de la pandémie ainsi que pour son application à placer la question de l'égalité des sexes au cœur des interventions de lutte contre le COVID-19. De nombreux intervenants ont mis en lumière les conséquences disproportionnées de la pandémie sur les femmes et les filles partout dans le monde, le COVID-19 menaçant en effet de paralyser les progrès en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, voire d'engendrer un recul.

18. Concernant le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement, plusieurs États membres ont insisté sur l'importance de l'examen quadriennal complet de 2020, qui se révèle une source d'informations cruciale à l'heure d'orienter l'action pour la réalisation des objectifs de développement durable. Dans une déclaration conjointe, les délégations ont relevé que, pour la première fois, l'examen quadriennal complet intégrait des questions relatives à la violence à l'égard des femmes et des filles, aux personnes en situation de handicap, au climat et à la biodiversité ainsi qu'à la technologie numérique et à la jeunesse. Elles ont donc appelé ONU-Femmes à élaborer un cadre de suivi et d'élaboration de rapports pour l'examen quadriennal complet, ainsi qu'à remplir le rôle qui est le sien en matière de consolidation des réformes, notamment en améliorant son efficacité à travers l'harmonisation de ses opérations et l'alignement de ses activités avec le cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable. Par cette déclaration, les délégations ont également exhorté toutes les agences à placer la cohérence du

système des Nations Unies au cœur de leurs priorités, ainsi qu'à assurer la conformité de leurs politiques, directives et réglementations aux réformes adoptées par les Nations Unies. De la même manière, au cours d'autres déclarations, ONU-Femmes a été encouragée à prendre en compte le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement à l'heure d'élaborer son Plan stratégique 2022-2025.

19. Dans le cadre de l'élaboration du Plan stratégique 2022-2025 d'ONU-Femmes, les délégations ont assuré à l'Entité qu'elle pouvait compter sur leur soutien pour exercer son mandat composite, accroître les synergies, renforcer son rôle au sein du système des Nations Unies et continuer à répondre aux nouveaux enjeux mondiaux, à l'instar de la pandémie de COVID-19. Certains États membres ont encouragé ONU-Femmes à élaborer un plan stratégique ambitieux fondé sur les droits qui, en plus de s'appuyer sur les enseignements tirés des précédentes expériences et d'adopter une approche englobant l'ensemble de la société, intègre également la triple mission de l'Entité, tout en prenant en compte les contextes et réalités nationales des pays en développement. Plusieurs délégations ont formulé le souhait d'un plan stratégique qui soit axé sur le développement ainsi que sur le renforcement des capacités dans les pays en développement. En outre, l'Entité a été saluée pour les efforts effectués en vue de nouer, tant à l'extérieur du système des Nations Unies qu'en son sein, de nouveaux partenariats stratégiques afin de l'aider à remplir son mandat et étendre son influence. Un certain nombre d'intervenants ont insisté sur le fait que le prochain plan stratégique devrait adopter une terminologie approuvée par l'ensemble des membres des Nations Unies.

20. Concernant Génération Égalité, plusieurs intervenants ont fait part de la grande confiance qu'ils plaçaient dans le Forum Génération Égalité et les coalitions d'actions y étant associées pour engendrer des changements porteurs de transformation dans la vie des femmes et des filles. Une autre délégation a toutefois exprimé des inquiétudes quant au fait que le Forum Génération Égalité n'ait pas fait l'objet d'un accord formel par l'ensemble des membres du Conseil d'administration.

21. Évoquant l'importance du multilinguisme, un certain nombre de délégations ont avoué regretter que la première session ordinaire virtuelle se soit tenue sans la présence d'interprètes.

#### **IV. Réunion du Conseil de coordination du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida**

22. Lors de son allocution d'ouverture, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a mis en avant la collaboration entre ONU-Femmes et ONUSIDA ainsi que les progrès significatifs effectués en matière de lutte contre le VIH/sida. Elle a souligné l'importance d'intensifier les efforts actuels, tout en insistant sur la nécessité d'aborder les questions liées à la violence sexiste, à l'éducation des filles, au leadership des femmes ainsi qu'à la mobilisation communautaire pour espérer vaincre le VIH/sida.

23. La Directrice exécutive d'ONUSIDA a souligné qu'ONU-Femmes, qui s'attache à s'assurer que la dimension de genre soit bien prise en compte dans la lutte contre le VIH/sida, est un coparrain essentiel de son action. Elle indique que les nouvelles infections touchent en effet principalement les filles et les jeunes femmes d'Afrique subsaharienne. Afin de pouvoir atteindre l'objectif d'éradiquer le sida avant 2030, elle a rappelé la nécessité de déployer des efforts constants ainsi que de mettre fin

aux normes sociales néfastes et d'orienter les actions de prévention en priorité vers les personnes à risque. La Directrice exécutive de l'ONUSIDA a indiqué que les droits fondamentaux, l'égalité des sexes et les interventions menées par les communautés devraient constituer le socle de la nouvelle stratégie de l'ONUSIDA. Elle a ainsi insisté sur la nécessité de remédier aux obstacles structurels favorisant la diffusion du VIH et d'éradiquer non seulement les normes sociales préjudiciables, mais également toute forme de stigmatisation et de discrimination. La Directrice exécutive a partagé quatre pistes pour progresser vers la réalisation de ces objectifs : 1) identifier et combattre les violences à l'égard des femmes, notamment en soutenant l'action d'ONU-Femmes et du Fonds de Nations unies pour la population (FNUAP) ; 2) éradiquer, à travers l'initiative Unstereotype Alliance (L'Alliance contre les stéréotypes), toute forme de stigmatisation et de discrimination ; 3) accroître les investissements et promouvoir le leadership des femmes et des filles dans le cadre de la réponse à la pandémie ; 4) autonomiser, par l'intermédiaire de l'Initiative Education Plus, les adolescentes et les jeunes femmes de la région subsaharienne. En outre, elle a ajouté que la scolarisation des filles restait le moyen le plus efficace de prévenir l'infection des jeunes femmes par le VIH, qui reste la cause principale de décès parmi les 15-24 ans. En effet, outre les multiples bénéfices induits par l'éducation des filles, il a été démontré que la scolarisation de ces dernières réduisait de 50 % leur risque d'infection par le VIH. La Directrice exécutive a conclu son intervention en réaffirmant la détermination d'ONUSIDA à poursuivre sa collaboration avec ONU-Femmes et en indiquant que ce soutien devrait être officialisé lors du Forum Génération Égalité qui se tiendra à Paris en 2021.

24. Dans une déclaration conjointe, plusieurs délégations ont ensuite encouragé ONUSIDA à réintroduire, au sein de son projet de plan stratégique, le domaine de résultats associé à l'égalité des sexes, lequel prend notamment en compte l'évolution des normes sociales. Elles ont également exhorté ONU-Femmes à faire de son action de lutte contre le VIH une partie intégrante de son nouveau plan stratégique, en accord avec le principe consistant à ne laisser personne de côté. Les États membres ont quant à eux rappelé l'importance de garantir la santé sexuelle et reproductive ainsi que le respect des droits reproductifs, et souligné la nécessité de remédier aux obstacles sociaux et culturels qui participent indirectement à la propagation du VIH/sida. Au cours de leur déclaration conjointe, les délégations ont insisté sur la nécessité d'améliorer l'intégration des services de santé reproductive et des activités de prévention et de soin relatives au VIH/sida afin non seulement d'enrayer la transmission du virus, mais également de prévenir les grossesses non désirées. Une des délégations, prenant la parole au nom de son pays, a indiqué avoir été heurtée par l'utilisation, au cours de la présentation et par des États membres, d'une terminologie n'ayant pas été approuvée par les Nations Unies, et a prié les délégations de s'abstenir d'employer des termes controversés.

## V. Plan stratégique

25. Le Conseil d'administration a été informé des dernières avancées relatives à l'élaboration du Plan stratégique 2022-2025 d'ONU-Femmes. La Directrice exécutive adjointe, Anita Bhatia, a exprimé sa satisfaction quant aux retours dont il lui a été fait part jusqu'à présent. Le prochain plan stratégique sera élaboré d'après les enseignements tirés de l'examen à mi-parcours ainsi que des autres évaluations, qui ont mis au jour la nécessité pour ONU-Femmes de se recentrer davantage sur son mandat composite, qu'elle doit s'efforcer de remplir plus efficacement. Afin

d'accomplir au mieux la mission qu'elle s'est fixée conjointement avec ses partenaires au sein des Nations Unies, ONU-Femmes continue à s'appuyer sur l'examen quadriennal complet et la réforme du système des Nations Unies pour le développement. Ainsi, elle a non seulement participé à la mise en place de fonds communs et de programmes conjoints, mais a également œuvré à l'adoption d'approches communes en vue de renforcer la gestion axée sur les résultats. En outre, elle a contribué à l'harmonisation des méthodologies relatives à la planification et à l'élaboration de rapports sur les résultats et objectifs communs. La définition d'un cadre stratégique commun, composante essentielle du prochain plan stratégique d'ONU-Femmes, demandera cependant le plein exercice du mandat de coordination de l'Entité ainsi que le renforcement de sa collaboration avec les différents organismes des Nations Unies, tant au niveau national que mondial. ONU-Femmes prévoit également de conclure de nouveaux partenariats et d'étendre son influence sur les autres acteurs, comme la société civile et les institutions financières internationales. La Directrice exécutive adjointe, Anita Bhatia, a fait savoir qu'ONU-Femmes entendait bien devenir une organisation matricielle et interconnectée qui occupe un rôle majeur au sein du système des Nations Unies pour le développement.

26. La Directrice exécutive adjointe, Åsa Regnér, a ajouté qu'avec son prochain plan stratégique, ONU-Femmes comptait maximiser son impact et accroître ses résultats, de sorte à ne laisser personne de côté. Elle a reconnu la nécessité de continuer à mettre à profit le mandat composite d'ONU-Femmes et identifié quatre domaines thématiques sur lesquels concentrer le prochain plan stratégique : 1) le leadership et la participation des femmes à la vie publique ; 2) l'autonomisation et la résilience économique des femmes ; 3) l'éradication de la violence à l'égard des femmes et des filles ; 4) les femmes, la paix, la sécurité et l'action humanitaire, y compris les interventions de réduction des risques de catastrophe.

27. La parole a ensuite été donnée aux États membres, qui ont accueilli favorablement ce compte rendu et exprimé leur satisfaction quant au processus inclusif et participatif prévu par ONU-Femmes. Dans une déclaration conjointe, plusieurs États membres ont souligné l'importance d'élaborer un plan stratégique ambitieux qui, en plus d'être axé sur les résultats, tourné vers l'avenir et fondé sur les droits, prenne également en compte les réalisations résultant du plan stratégique actuel ainsi que les enseignements ayant pu en être tirés. Les États membres ont également mis en avant la nécessité d'assurer à ONU-Femmes des capacités et ressources suffisantes dans ses pays d'intervention, et ont encouragé ONU-Femmes à abandonner ses projets et programmes individuels de moindre envergure pour privilégier les programmes élaborés conjointement avec d'autres partenaires des Nations Unies. Ils ont également réaffirmé leur soutien à l'Entité dans le cadre de son action en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité. En outre, à travers leur déclaration conjointe, les États membres ont demandé à ONU-Femmes d'aborder, au sein de son prochain plan stratégique, la problématique des structures et normes sociales discriminantes, la question de l'implication des hommes et des garçons ainsi que la notion d'interdépendance entre égalité des sexes, santé sexuelle et reproductive et respect des droits de l'homme. Ils ont ensuite appelé ONU-Femmes à élaborer son prochain plan stratégique selon une approche sensible au climat et respectueuse de l'environnement, ainsi que d'y intégrer les questions relatives à la numérisation, à la technologie et à l'innovation.

28. Au nom de son pays, une des délégations a exhorté ONU-Femmes à œuvrer, dans le cadre de son prochain plan stratégique, à la protection et l'autonomisation des femmes évoluant non seulement dans des régions touchées par des conflits de longue

date, mais également dans des contextes incertains concernés par les nouveaux enjeux mondiaux, tels que la pandémie de COVID-19, les changements climatiques et la réduction des risques de catastrophe. Plusieurs intervenants ont encouragé ONU-Femmes à diriger son action vers l'atténuation des conséquences socioéconomiques du COVID-19 sur les femmes et les filles, en particulier dans les pays en développement. Si deux délégations ont affirmé qu'elles considéraient toujours comme valides les cinq objectifs fixés par le plan stratégique actuel, l'un des intervenants a pour sa part insisté sur le fait que le plan stratégique devait refléter l'agenda commun des membres du Conseil d'administration et prendre en compte les priorités et réalités nationales. Plusieurs délégations ont prié les États membres et ONU-Femmes d'employer la terminologie convenue au niveau intergouvernemental pour la rédaction du plan stratégique.

29. En réaction aux commentaires émis par les États membres, la Directrice de la Division des politiques, des programmes et de l'appui intergouvernemental a fait savoir que le prochain plan stratégique d'ONU-Femmes, en plus de s'appuyer sur des données probantes et les nombreuses connaissances accumulées par l'Entité au cours de ses 10 années d'expérience, intégrerait les enseignements tirés de l'examen à mi-parcours et de l'évaluation conduite par le Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales. Elle a ajouté qu'ONU-Femmes aspirait à élaborer une théorie du changement ainsi qu'une théorie de l'action permettant d'identifier les domaines sur lesquels l'Entité serait la plus susceptible d'influer et pour lesquels elle posséderait un avantage comparatif et collaboratif. La Direction par intérim de la Division de la planification stratégique, des ressources et de l'efficacité a reconnu qu'une plus grande intégration du mandat composite d'ONU-Femmes au plan stratégique constituerait en effet un axe d'amélioration, et a rappelé la tenue, en avril prochain, d'un nouvel atelier relatif à l'élaboration du plan stratégique. La Directrice exécutive adjointe, Anita Bhatia, a garanti à l'ensemble des délégations que le prochain plan stratégique tâcherait non seulement d'apporter des solutions aux problèmes rencontrés par les femmes et les filles, notamment à travers la promotion de l'autonomisation économique, du leadership et de la participation des femmes, mais également de remédier aux disparités numériques liées au genre ainsi qu'à palier les conséquences du COVID-19 et des changements climatiques sur les femmes et les filles.

## VI. Évaluation

30. La Directrice des Services indépendants d'évaluation et d'audit (SIEA) a présenté l'évaluation institutionnelle de l'appui apporté par ONU-Femmes aux plans d'action nationaux élaborés dans le cadre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (UNW/2021/CRP.2). L'évaluation a permis d'évaluer la pertinence, l'efficacité, la performance organisationnelle et la durabilité d'ONU-Femmes à l'échelle nationale, régionale et mondiale dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre de plans d'action nationaux relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité. Elle reconnaît en outre le travail effectué par ONU-Femmes dans ce domaine comme un des piliers de l'action de l'Entité. Parmi les huit recommandations émises dans le cadre de cette évaluation, ONU-Femmes a été encouragée à se conformer aux processus et cadres normatifs mondiaux et régionaux, de manière à susciter une plus grande adhésion à son action. Afin d'améliorer le soutien aux plans d'action nationaux sur les femmes et la paix et la sécurité, il a également été suggéré à ONU-Femmes de renforcer les liens entre ses activités

normatives et opérationnelles ainsi que ses activités relatives à la coordination. L'évaluation a également recommandé à ONU-Femmes de poursuivre l'harmonisation de ses efforts de coordination externes, en tâchant de renforcer et d'assurer le lien entre ses processus nationaux, régionaux et mondiaux. En conclusion, ONU-Femmes a été jugée capable d'engendrer des changements concrets et significatifs, à condition de travailler dans un environnement qui garantisse l'accès à des ressources durables et prévisibles.

31. La Cheffe des Services indépendants d'évaluation et d'audit a présenté l'évaluation de l'efficacité et de l'efficience des initiatives programmatiques phares d'ONU-Femmes et des priorités thématiques du Plan stratégique 2018-2021 (UNW/2021/CRP.3), laquelle vise à déterminer si les initiatives programmatiques ont atteint les objectifs prévus, et de quelle manière. L'évaluation a ainsi démontré que les initiatives programmatiques phares étaient essentielles à l'Entité pour renforcer son orientation programmatique, sa cohérence thématique ainsi que son efficacité opérationnelle. Les initiatives programmatiques phares sont apparues comme particulièrement efficaces pour assurer la transition vers de nouvelles approches programmatiques, accroître l'impact de l'organisation, et uniformiser les théories du changement. L'évaluation a également permis de mettre au jour certaines lacunes qui empêchaient plusieurs initiatives programmatiques phares de fonctionner à leur plein potentiel. Des défaillances ont notamment été détectées au niveau des mécanismes d'assurance de la qualité, de la mobilisation des ressources, du suivi et de l'élaboration de rapports en matière de financements, du suivi des performances institutionnelles par l'intermédiaire des indicateurs d'écart de performance des initiatives programmatiques phares, ainsi qu'au niveau des initiatives de structuration des partenariats. En tant que première expérience d'ONU-Femmes en matière de programmation transformative, les initiatives programmatiques phares, qu'elles se traduisent par des réussites ou des échecs, renferment de précieux enseignements quant à la programmation et l'évolution des pratiques de gestion, lesquels pourront être mis à profit dans le cadre de l'élaboration du prochain plan stratégique.

32. Au nom de la direction, la Directrice exécutive adjointe, Åsa Regnér, a accueilli favorablement les résultats des deux évaluations. Elle a également indiqué que l'action d'ONU-Femmes pour les femmes, la paix et la sécurité serait guidée par l'évaluation de l'appui apporté par ONU-Femmes aux plans d'action nationaux élaborés dans le cadre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité. Elle a réaffirmé la volonté de l'Entité d'impliquer davantage de parties prenantes nationales et d'organisations internationales dans les processus relatifs aux plans d'action nationaux, ainsi que de mettre à profit la collaboration d'ONU-femmes avec ses partenaires de développement externes afin de mobiliser des financements pour la mise en œuvre de ces plans d'action. La Directrice exécutive adjointe a également souligné qu'ONU-Femmes prévoyait d'élaborer des stratégies et des outils permettant d'évaluer les types de changements transformateurs les plus urgents pour pouvoir atteindre, à l'échelle des pays et à travers les plans d'action nationaux, les priorités concernant les femmes et la paix et la sécurité. En outre, ONU-Femmes s'est engagée à renforcer ses processus relatifs à l'analyse et à la collecte de données, de sorte que les plans d'action nationaux puissent s'appuyer sur des informations fiables pour guider leurs interventions dans les conflits et répondre de manière plus efficace aux urgences humanitaires. La Directrice exécutive adjointe a également fait savoir qu'ONU-Femmes comptait conduire une évaluation des ressources financières nécessaires pour le soutien efficace de la mise en œuvre des plans d'action nationaux, laquelle servira de support à l'élaboration de la stratégie en la matière.

33. Concernant les conclusions de l'évaluation des initiatives programmatiques phares d'ONU-Femmes, la Directrice exécutive adjointe a fait part de sa satisfaction à voir confirmer l'impact positif de ces initiatives sur l'évolution des processus de programmation de l'organisation. Elle a mis en avant la détermination de l'Entité à tirer profit du processus d'élaboration du plan stratégique 2022-2025 d'ONU-Femmes pour améliorer ses instruments programmatiques ainsi que les systèmes de responsabilisation et de suivi y étant associés, de manière à permettre la mise en œuvre de programmes porteurs de transformation pour les femmes et les filles au niveau national, régional et mondial. La Directrice exécutive a fait remarquer que l'objectif principal des initiatives programmatiques phares, à savoir la création d'initiatives évolutives à fort impact, restait tout aussi pertinent aujourd'hui qu'en 2015. Elle a conclu en réaffirmant la volonté d'ONU-Femmes de tirer enseignement de chacune de ses expériences.

34. Dans une déclaration conjointe, les États membres ont félicité la direction pour sa réaction ainsi que pour son engagement à prendre en compte les recommandations émises. Ils ont néanmoins souhaité davantage d'informations quant au moment où ces diverses mesures seront mises en œuvre et à la manière dont elles pourront être suivies. En outre, ils ont salué la place accordée par ONU-Femmes à la question de l'appropriation nationale et de la durabilité sur le long terme des plans d'action nationaux, et souligné que ces deux points pourraient se voir encore améliorés à travers la participation d'acteurs indirectement concernés par le processus. Les États membres, à travers la déclaration conjointe, ont également souligné que la mise en œuvre des plans d'action nationaux nécessiterait des ressources humaines et financières appropriées et ont ajouté que celles-ci devraient être pérennes et mobilisées selon une approche durable. Ils ont encouragé ONU-Femmes à définir le niveau et le type de financement requis ainsi qu'à déterminer dans quelle mesure les ressources financières sont susceptibles d'influer sur les résultats. Ils ont également accueilli favorablement l'augmentation des ressources ordinaires accordées dans le cadre du programme pour les femmes et la paix et la sécurité.

35. Un État membre a exprimé sa satisfaction quant aux conseils prodigués par ONU-Femmes à l'heure d'élaborer son propre plan d'action national. Il a également interrogé l'Entité sur les mesures prévues en vue d'assurer l'aide au suivi des différents plans d'action nationaux. Un autre intervenant a remercié ONU-Femmes pour le soutien accordé aux États membres en vue de la réalisation des engagements pris envers les femmes, la paix et la sécurité, et a insisté sur la nécessité de garantir l'implication concrète des femmes dans l'action pour la pérennité de la paix. L'intervenant a également encouragé ONU-Femmes à élaborer des programmes plus stratégiques et mieux ciblés, y compris à travers la conclusion de partenariats avec d'autres entités du système des Nations Unies. Par ailleurs, la délégation a souhaité en savoir plus sur les processus de programmation conjointe du Programme des Nations Unies pour le développement et d'ONU-Femmes. Elle s'est également interrogée sur la manière de garantir que les plans d'action nationaux répondent bien aux priorités nationales et mondiales concernant les femmes et la paix et la sécurité.

36. En réaction aux commentaires émis par les États membres, la Directrice de la Division des politiques, des programmes et de l'appui intergouvernemental a fait savoir qu'ONU-Femmes élaborait actuellement une théorie du changement relative aux plans d'action nationaux en faveur des femmes et de la paix et la sécurité, laquelle s'attacherait, comme recommandé, à favoriser une meilleure compréhension des changements transformateurs. La Direction de la Section de la paix et de la sécurité d'ONU-Femmes a, pour sa part, fait remarquer que bien que la mise en œuvre des

plans d'action nationaux nécessiterait des ressources supplémentaires, les plans de travail annuels tâcheraient de prendre en compte la majorité des recommandations émises. Elle a également mis en avant un autre exemple de la collaboration d'ONU-Femmes avec le PNUD, à savoir, le Fonds commun pour la consolidation de la paix.

## VII. Questions relatives à l'audit

37. Dans sa courte déclaration liminaire, la Directrice exécutive adjointe, Mme Anita Bhatia, a accueilli favorablement la neuvième opinion d'audit sans réserve du Comité des commissaires aux comptes et exprimé ses remerciements. Elle a indiqué qu'ONU-Femmes était bien déterminée à mettre en œuvre les différentes recommandations émises, tout en précisant que l'Entité avait augmenté son taux de réalisation des recommandations de 30 points de pourcentage depuis 2019. Elle a également fait remarquer qu'au cours de l'année 2019, les recettes engrangées par ONU-Femmes avaient atteint le niveau le plus haut jamais enregistré depuis sa création.

38. Le Représentant du Comité des commissaires aux comptes des Nations Unies et Directeur de l'audit externe (Chili) a présenté le rapport du Comité des commissaires aux comptes sur les états financiers audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 (A/75/5/Add.12). Selon le Comité, les états financiers présentent fidèlement, à tous égards importants, la situation financière d'ONU-Femmes au 31 décembre 2019, ainsi que ses résultats financiers et flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables internationales du secteur public. Dans sa conclusion générale, le Comité des commissaires aux comptes n'a mentionné aucune erreur ou omission importante relevée au cours de l'examen des états financiers d'ONU-Femmes pour l'exercice clos le 31 décembre 2019. Le Comité des commissaires aux comptes a conclu que les mesures de contrôle prévues et appliquées par ONU-Femmes permettent d'atténuer raisonnablement les risques présents. Cependant, le Comité des commissaires aux comptes a pu identifier quelques pistes d'améliorations dans certains domaines, tels que la gouvernance, les technologies de l'information et des communications, la gestion des approvisionnements, la gestion des projets, les ressources humaines et la gestion des déplacements. Il a ainsi émis 11 recommandations, qui ont toutes été acceptées par la direction. Le Comité a également fait remarquer que parmi les 22 recommandations formulées pour l'exercice clos en 2018, 15 avaient depuis été pleinement appliquées, six étaient toujours en cours d'application, tandis que l'une d'entre elles était aujourd'hui rendue obsolète. Le Comité des commissaires aux comptes a félicité ONU-Femmes pour les efforts effectués en vue d'appliquer ses recommandations, l'Entité ayant procédé à l'application de 68 d'entre elles, émises dans le cadre de précédents rapports.

39. La Directrice adjointe de la gestion financière a présenté le rapport financier et les états financiers vérifiés pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 (A/75/5/Add.12), en mettant en avant le niveau record atteint par les recettes en 2019, les actifs totaux s'étant élevés à 527,4 millions de dollars, tandis que les dépenses totales enregistrées s'élevaient pour leur part à 420,9 millions de dollars. L'Entité a enregistré un excédent de 106,5 millions de dollars pour l'exercice clos le 31 décembre 2019, contre un excédent de 24,5 millions de dollars en 2018. Cet excédent, essentiellement dû à une augmentation des recettes provenant des ressources autres que les ressources de base, sera affecté aux dépenses programmatiques des prochaines années. Le taux d'exécution des dépenses programmatiques de 2019 provenant d'autres ressources était de 84,4 %, contre un

objectif de 85 %. Lors de la présentation des recettes et des dépenses par source de financement, il a été noté que l'augmentation des contributions volontaires des donateurs s'élevait à hauteur de 116,1 millions de dollars en 2019, soit une hausse de 6,1 millions de dollars des ressources ordinaires (de base) et de 122,2 millions de dollars des autres ressources. Les actifs totaux de l'Entité, de 657,5 millions de dollars, se sont révélés supérieurs à son passif, lequel s'élevait à 143,3 millions de dollars, mettant ainsi à disposition d'ONU-Femmes, un actif net de 514,2 millions de dollars.

40. La Direction par intérim de la Division de la planification stratégique, des ressources et de l'efficacité a fait un point sur la mise en œuvre des recommandations du Comité des commissaires aux comptes. En janvier 2021, sur les 11 recommandations formulées à l'issue de l'audit 2019, huit avaient fait l'objet de mesures d'application (73 %). Le Comité des commissaires aux comptes a considéré que cinq des 11 recommandations d'audit avaient été mises en œuvre, trois étant en attente d'évaluation de la part du Comité des commissaires aux comptes. ONU-Femmes travaille actuellement à la mise en œuvre des trois recommandations restant à ce jour non appliquées. L'Entité a toutefois fait observer que son taux de réalisation des recommandations avait augmenté de 30 points de pourcentage depuis 2018 (avec seulement 36 % des recommandations appliquées en 2018 contre 68 % en 2019). Elle a également souligné les progrès significatifs effectués dans les domaines de la gouvernance, de la gestion des risques, des contrôles internes et de la responsabilisation, conformément à la décision 2020/2 du Conseil d'administration. Concernant l'état de mise en œuvre des recommandations d'audit émises en 2018, en janvier 2021, 11 des 12 recommandations formulées avaient fait l'objet de mesures d'application (92 %), la mise en œuvre de la dernière recommandation étant quant à elle prévue courant 2021.

41. Les délégations ont salué ONU-Femmes pour son taux de réalisation élevé des recommandations ainsi que pour les progrès effectués en matière de gouvernance et de contrôle interne, de gestion des risques et de suivi du plan d'acquisition. Un intervenant a exprimé des inquiétudes quant à la diminution de la part des ressources totales affectées aux ressources de base. Il s'est notamment interrogé sur la manière dont cette diminution influençait l'efficacité des programmes ainsi que sur les mesures qu'ONU-Femmes comptait mettre en place pour inverser cette tendance. Au regard du décalage considérable entre les recettes estimées et les ressources de bases effectives, il a également été demandé à l'Entité de réévaluer ses prévisions budgétaires ainsi que d'envisager, à l'avenir, de calculer ses budgets en fonction des hausses enregistrées dans les recettes au cours des années précédentes. Une autre délégation, citant le rapport du Comité des commissaires aux comptes, a fait observer qu'ONU-Femmes avait contribué, dans 13 pays, à la création d'un programme de sensibilisation national autour de la violence à l'égard des femmes. Elle a toutefois exprimé sa déception quant au fait que la terminologie employée ne soit pas conforme à celle convenue au niveau intergouvernemental.

## **VIII. Séance d'information sur la réponse opérationnelle d'ONU-Femmes au niveau régional**

42. La Directrice régionale d'ONU-Femmes pour l'Europe et l'Asie centrale a présenté les résultats et priorités d'ONU-Femmes pour la région. Elle a exposé les principaux points abordés lors des consultations menées avec plus de 20 000 partenaires et parties prenantes, en soulignant que, bien que des progrès aient été

effectués, la lutte contre les facteurs structurels de l'inégalité des sexes demeurait plus nécessaire que jamais, ces derniers s'étant trouvés encore exacerbés par la pandémie. Elle a ajouté que les écarts de salaire entre les sexes, le travail de soin non rémunéré et le taux de violence élevé à l'égard des femmes et des filles constituaient, dans la région, des sujets de préoccupation majeurs. En outre, elle a fait remarquer que l'innovation technologique restait grandement sous-exploitée à l'heure de promouvoir l'égalité des sexes et le leadership des femmes dans les processus décisionnels. Elle a réitéré le besoin de s'intéresser à l'intersection entre les problématiques liées au genre et celles liées à la durabilité environnementale, tout en insistant sur l'urgence de réunir des financements en faveur de l'égalité des sexes. La Directrice régionale a exposé la manière dont le COVID-19 avait contribué à exacerber les inégalités entre les sexes en Europe et en Asie centrale, et évoqué l'impact démesuré de la pandémie sur les femmes de la région. Elle a également cité les projets d'ONU-Femmes en Géorgie, au Kirghizistan, en Moldavie et en Turquie comme des exemples de bonnes pratiques pour la progression de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans la région. La Directrice régionale a conclu son intervention en insistant sur l'importance de poursuivre les partenariats avec les organes régionaux (y compris avec l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et la Banque européenne pour la reconstruction et le développement) et d'œuvrer à une plus grande participation des jeunes. La Directrice exécutive adjointe, Mme Åsa Regnér, a également fait part de ses observations, particulièrement en ce qui concerne la programmation en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité.

43. En réaction, un État membre a salué ONU-Femmes pour le travail remarquable effectué, à travers ses bureaux régionaux et bureaux de pays, dans les pays d'Europe et d'Asie centrale. L'intervenant(e) a notamment souligné la manière dont l'Entité a contribué au renforcement des mécanismes de protection des droits fondamentaux, tant à travers les gouvernements et parlements nationaux qu'à travers les organisations de défense des droits humains. ONU-Femmes a en effet fourni un appui technique précieux dans les domaines de la lutte contre la violence à l'égard des femmes et de l'autonomisation économique ainsi que dans le domaine des femmes et de la paix et la sécurité. Le/la délégué(e) a également adressé ses remerciements à la Directrice régionale pour l'étude à l'échelle nationale conduite par ONU-Femmes sur la problématique du harcèlement sexuel et fait remarquer que la Géorgie avait récemment procédé à la modification de sa législation en la matière.

## **IX. Déclaration de la Présidente du Conseil du personnel du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS et d'ONU-Femmes et mesures prises par la direction**

44. Prenant la parole au nom de la Présidente, la représentante du Conseil du personnel d'ONU-Femmes a présenté, dans une déclaration, ses condoléances aux collègues ayant perdu des proches des suites du COVID-19. Le Conseil du personnel a salué les mesures novatrices mises en place par la Direction d'ONU-Femmes ainsi que la grande souplesse dont elle a fait preuve dans le cadre de la pandémie. Il a toutefois exprimé des inquiétudes quant à la charge de travail accrue pesant sur le personnel et pointé la difficulté à conserver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ainsi, le Conseil du personnel a soulevé la nécessité d'intensifier les efforts pour assurer la mise en œuvre homogène des mesures mises en place par ONU-Femmes, et ce à tous les niveaux de l'organisation. Il a également mis en avant le

travail de sensibilisation et de recommandation effectué auprès de la direction autour des difficultés rencontrées par le personnel dans cette période complexe. Le Conseil du personnel a notamment pu observer que la question des modalités de retour au travail, de l'organisation future du travail et de l'accès à la vaccination pour les collaborateurs situés dans des lieux d'affectation dotés d'un système de santé peu performant soulevait de vives inquiétudes parmi le personnel. Le Conseil du personnel a exprimé son soutien à ONU-Femmes dans le cadre des efforts effectués en vue d'éradiquer toute forme de racisme et de discrimination ainsi que d'offrir un espace de travail garantissant à chacun le respect de ses droits et de sa dignité. Il a particulièrement salué l'initiative « Let's Talk About Race » (*Discrimination raciale : parlons-en*) lancée par la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive, le projet « Young Women Leaders » (*Jeunes Femmes Leaders*), ainsi que la récente nomination d'une Conseillère pour les questions liées à la diversité, à l'inclusion et au partage du leadership. Le Conseil du personnel a suggéré à ONU-Femmes de s'atteler à la collecte, à la publication et au suivi de données quantitatives, de manière à pouvoir identifier toute disparité au sein de son personnel, notamment en ce qui concerne les groupes peu ou non représentés, ainsi qu'à la collecte de données qualitatives, lesquelles contribueront à déterminer les étapes nécessaires à la création, pour l'ensemble du personnel, d'un environnement de travail épanouissant et respectueux. En outre, dans l'objectif de garantir un lieu de travail véritablement inclusif, le Conseil du personnel a exhorté la direction à combattre les pratiques de recrutement préjudiciables et à procéder à l'harmonisation des différents types de contrats conclus au sein des Nations Unies.

45. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a adressé ses remerciements au Conseil du personnel pour son soutien au cours de cette année difficile. Elle a salué le Conseil du personnel pour le travail effectué en vue d'assurer l'information régulière du personnel sur les questions liées au COVID-19, notamment en matière de santé mentale et de bien-être. Elle l'a également remercié d'avoir reconnu l'engagement de l'équipe de direction d'ONU-Femmes pour le bien-être de son personnel et de lui avoir fourni son soutien en la matière. En outre, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a fait savoir que la direction, consciente des charges de travail élevées pesant sur le personnel, avait demandé à la Division des ressources humaines de réviser les directives actuellement en vigueur. Concernant la question de la lutte contre le racisme et la discrimination dans le cadre de la création d'un lieu de travail respectueux des droits et de la dignité de chacun, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a rappelé l'appel lancé par le Secrétaire général au cours de son allocution. Elle a également mis en avant les discussions internes actuellement en cours sur les différents types de discrimination, tout en notant la forte intersectionnalité entre discriminations sexistes et raciales. Au sujet des vaccinations, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive s'est montrée optimiste quant à la mise en œuvre, à l'échelle de l'ensemble du système des Nations Unies et en collaboration avec les principaux partenaires et États membres, du plan global prévu par le Département de l'appui opérationnel, lequel vise à assurer l'accès adapté des membres du personnel des Nations Unies au vaccin, tout en prenant soin de s'inscrire dans un processus de distribution juste et équitable au niveau mondial. S'agissant de l'harmonisation des types de contrats, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive s'est également engagée à suivre et participer aux discussions concernant l'organisation future du travail actuellement conduites par le Comité de haut niveau sur la gestion ainsi qu'aux échanges menés par la Commission de la fonction publique internationale dans le cadre la révision du cadre contractuel.

46. Dans une déclaration conjointe, les délégations régionales ont félicité la direction pour les mesures mises en place en réponse aux besoins exprimés par le personnel et ont encouragé ONU-Femmes à poursuivre le dialogue entamé avec les membres et le Conseil du personnel. Elles ont également souligné la nécessité de prendre en compte le personnel touché par la hausse de la violence domestique et appelé ONU-Femmes à poursuivre la mise en œuvre de mesures contre l'exploitation et les abus sexuels. En outre, les délégations ont exhorté la direction à conduire les réformes et restructurations du personnel avec mesure et discernement, et à s'assurer d'impliquer l'ensemble des membres du personnel dans le processus, en respectant les principes de transparence et d'inclusivité.

47. Le Directeur des ressources humaines par intérim a répondu en mettant en avant les directives et mesures spécifiques élaborées à l'intention du personnel victime d'abus ou de toute autre forme de violence sexiste. Il a également exposé les différentes mesures mises en place pour aider le personnel à conserver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Concernant la vaccination, il a fait savoir que, pour les pays où le personnel des Nations Unies n'était pas inclus dans les programmes de vaccination nationaux, le Département de l'appui opérationnel avait été chargé d'identifier des solutions alternatives.

## **X. Clôture**

48. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a remercié le Président et le Vice-président pour leur direction efficace tout au long de la session, ainsi que les autres membres du Bureau pour l'assistance et les contributions apportées. La Directrice exécutive de l'Entité a remercié les États membres pour leur participation active à la présente session. Elle s'est félicitée du climat de confiance instauré au fil des ans entre le Conseil d'administration et ONU-Femmes. Elle a également remercié la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive d'ONUSIDA ainsi que les délégations ayant participé aux délibérations relatives au Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida

49. En réaction aux déclarations faisant état des conséquences disproportionnées de la pandémie de COVID-19 sur les femmes et les filles, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive d'ONU-Femmes a de nouveau insisté sur l'importance de reconstruire en mieux, c'est-à-dire de façon plus respectueuse de l'environnement, plus équitable et plus inclusive, en tenant compte des questions de genre. Elle a également prié le Conseil d'administration de veiller à inclure les femmes et les filles dans la réponse à la pandémie, de sorte que celles-ci ne soient pas laissées pour compte. En outre, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a demandé au Conseil d'administration de s'assurer que les institutions financières internationales prenaient bien en compte les problématiques spécifiques aux femmes et aux filles à l'heure d'élaborer leurs plans de lutte contre la pandémie.

50. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a fait observer que la résolution relative à l'examen quadriennal complet fournissait des conseils édifiants quant à la manière d'assurer la coordination du travail au sein du système des Nations Unies. Elle a remercié les délégations pour leurs commentaires au sujet de Génération Égalité et a précisé qu'ONU-Femmes travaillait avec un large éventail de partenaires engagés en faveur des femmes et des filles. Elle s'est félicitée qu'autant d'États membres aient décidé d'entamer une collaboration avec ONU-Femmes et de soutenir l'initiative Génération Égalité, saisissant ainsi l'occasion d'améliorer la vie

des femmes et des filles. La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive a indiqué qu'ONU-Femmes, qui attache une grande valeur aux processus intergouvernementaux, souhaitait que Génération Égalité puisse non seulement bénéficier de ces processus, mais également y apporter sa contribution.

51. Le Vice-président a conclu en remerciant la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive de son intervention. Il a également adressé ses remerciements au Secrétariat du Conseil d'administration pour les contributions apportées ainsi qu'à l'ensemble des délégations pour leur participation active. Il a affirmé espérer beaucoup des prochaines discussions relatives au plan stratégique pour pouvoir améliorer la vie des femmes et des filles dans les régions touchées par la pandémie.

52. La session a ensuite été levée.

## Annexe I

### Projet d'ordre du jour provisoire et de plan de travail pour la session annuelle qui se tiendra du 21 au 23 juin 2021

#### Note du secrétariat du Conseil d'administration Ordre du jour provisoire

1. Questions d'organisation
2. Rapport annuel de la Directrice exécutive
3. Plan stratégique
4. Questions financières, budgétaires et administratives
5. Évaluation
6. Questions relatives aux activités d'audit et d'enquête
7. Questions relatives aux politiques et aux programmes
8. Questions diverses

#### Plan de travail provisoire

<i>Jour</i>	<i>Heure</i>	<i>Poi nt</i>	<i>Sujet</i>
<b>Lundi 21 juin</b>	10 h – 13 h		<b>Ouverture de la session</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclarations du Président du Conseil d'administration et de la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive d'ONU-Femmes</li> </ul>
		1	<b>Questions d'organisation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adoption de l'ordre du jour provisoire annoté et du plan de travail pour la session annuelle de 2021</li> <li>• Adoption du rapport de la première session ordinaire de 2021</li> </ul>
		2	<b>Rapport annuel de la Directrice exécutive</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapport annuel de la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive d'ONU-Femmes sur la mise en œuvre du Plan stratégique 2018-2021 ;</li> </ul>
	13 h 15 – 14 h 30		<i>Consultations informelles sur les projets de décision, le cas échéant</i>
	15 h – 18 h	2	<b>Rapport annuel de la Directrice exécutive (suite)</b>

	<i>Après la réunion</i>		<i>Consultations informelles sur les projets de décision, le cas échéant</i>
<b>Mardi 22 juin</b>	10 h – 13 h	3	<b>Plan stratégique</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Projet de Plan stratégique d'ONU-Femmes pour la période 2022-2025</li> </ul>
		4	<b>Questions financières, budgétaires et administratives</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Projet de budget intégré d'ONU-Femmes pour l'exercice biennal 2022-2023</li> </ul>
		5	<b>Évaluation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapport sur la fonction d'évaluation d'ONU-Femmes en 2020</li> <li>• Évaluation institutionnelle de la contribution d'ONU-Femmes à l'élimination de la violence à l'égard des femmes</li> <li>• Point de vue et réponse de la direction</li> </ul>
	13 h 15 – 14 h 30		<i>Consultations informelles sur les projets de décision, le cas échéant</i>
	15 h – 18 h	6	<b>Questions relatives aux activités d'audit et d'enquête</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapport sur les activités d'audit interne et d'enquête pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020</li> <li>• Rapport du Comité consultatif pour les questions de supervision pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020</li> <li>• Réponses de la direction</li> </ul>
	<i>Après la réunion</i>		<i>Consultations informelles sur les projets de décision, le cas échéant</i>
<b>Mercredi 23 juin</b>	10 h – 13 h	7	<b>Questions relatives aux politiques et aux programmes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compte rendu sur la mise en œuvre des recommandations formulées dans l'examen indépendant (axé sur les victimes) des politiques et processus d'ONU-Femmes concernant la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et dans la réponse de la direction à ce sujet</li> <li>• Compte rendu sur la mise en œuvre de la résolution 72/279 de l'Assemblée générale des Nations Unies</li> <li>• Séance d'information sur la réponse opérationnelle d'ONU-Femmes au niveau régional</li> </ul>
		8	<b>Questions diverses</b>  <i>Adoption des projets de décision</i>
		1	<b>Questions d'organisation</b>

- Approbation de l'ordre du jour provisoire et du plan de travail de la deuxième session ordinaire de 2021

Clôture de la session

- Déclarations de la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive d'ONU-Femmes et du Président du Conseil d'administration
-

## Annexe II

### **Décision adoptée lors de la première session ordinaire de 2021**

**2021/1**

**Rapport financier et états financiers vérifiés pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 et Rapport du Comité des commissaires aux comptes**

*Le Conseil d'administration :*

1. *Prend note* du rapport du Comité des commissaires aux comptes des Nations Unies pour l'exercice financier clos le 31 décembre 2019 ;

2. *Prend note* de la neuvième opinion sans réserve rendue par le Comité des commissaires aux comptes concernant les états financiers d'ONU-Femmes pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 ; (paragr. 2 du rapport UNW/2020/2) ;

3. *Prend également note* de la réponse formulée par la direction d'ONU-Femmes en réaction au rapport du Comité des commissaires aux comptes des Nations Unies pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 ainsi que des actions entreprises jusque-là par ONU-Femmes et des mesures supplémentaires prévues par l'Entité en vue de mettre en œuvre les recommandations émises par le Comité des commissaires aux comptes pour l'exercice clos le 31 décembre 2019, et *demande* à ONU-Femmes de poursuivre la mise en œuvre des recommandations émises au cours des années précédentes, de sorte que celles-ci puissent être clôturées.

*16 février 2021*